



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

### **Mujeres en primera línea de la Covid-19**

Women on the front line of Covid/19

**Autor/es**

Patricia Navarro Bautista

Vanesa Lázaro Abad

**Director/es**

María Isabel Ortega Sánchez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo – 2020/2021

## ÍNDICE

Resumen.....	2
Abstract.....	4
Introducción .....	5
I.    Propósito general de la investigación y contextualización del tema .....	5
II.    Justificación del interés de la investigación.....	5
III.    Objetivos.....	6
1.    Marco Teórico.....	7
1.1 Consecuencias específicas de la COVID-19 en las mujeres.....	7
1.2 Segregación ocupacional: sectores en los que existe una significativa sobrerrepresentación de hombres y mujeres. ....	8
1.3 Precariedad, temporalidad y parcialidad femenina .....	12
1.4 Las mujeres asumen mayoritariamente el cuidado de hijos, personas dependientes y trabajo del hogar.....	14
1.5 Las profesiones más feminizadas y precarias son las que han estado en primera línea de la COVID-19 .....	15
2.    Marco Metodológico.....	17
2.1 Metodología.....	17
2.2 Encuesta a muestra representativa de mujeres en primera línea de la pandemia.....	17
2.3 Análisis de los resultados:.....	20
Conclusiones .....	31
Bibliografía .....	32

## INDICE DE GRÁFICOS:

GRÁFICO 1 - OCUPADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD – 2019 .....	10
GRÁFICO 2 - RAMA DE ACTIVIDAD – 2019 .....	10
GRÁFICO 3 - POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO – 2020 .....	12
GRÁFICO 4 - TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO SEGÚN SEXO – 2020 .....	13
GRÁFICO 5 - POBLACIÓN OCUPADA EN JORNADA PARCIAL (SEGÚN MOTIVO) Y SEXO – 2020.....	13
GRÁFICO 6 - DEDICACIÓN AL CUIDADO DE PERSONAS SEGÚN SEXO – 2020.....	15
GRÁFICO 7 - PORCENTAJE DE RESPUESTA POR EDAD.....	20
GRÁFICO 8 - PORCENTAJE DE TRABAJADORAS CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR SEGÚN GRUPO DE EDAD .....	20
GRÁFICO 9 - TEMPORALIDAD SEGÚN GRUPO DE EDAD E HIJOS A CARGO .....	21
GRÁFICO 10 - PORCENTAJE DE MUJERES QUE HAN ESTADO EN ERTE COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19 .....	24
GRÁFICO 11 - PORCENTAJE DE VALORACIÓN DEL 0 AL 5 DE MIEDO ANTE POSIBLE CONTAGIO O TRANSMISIÓN .....	24
GRÁFICO 12 - PORCENTAJE DE MUJERES QUE HAN ESTADO DE BAJA MÉDICA POR COVID-19.....	24
GRÁFICO 13 - MEDIOS DE PROTECCIÓN PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA .....	25
GRÁFICO 14 - MEDIOS DE PROTECCIÓN DE FABRICACIÓN PROPIA .....	25
GRÁFICO 15 - VALORACIÓN DE LAS MUJERES CON RELACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS .....	26
GRÁFICO 16 - PRESTACIONES Y PÉRDIDA DE EMPLEO COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19 .....	27
GRÁFICO 17 - VALORACIÓN DEL ESFUERZO Y RENUNCIA DE PUESTO DE TRABAJO.....	27
GRÁFICO 18 - MUJERES QUE HAN TENIDO QUE CONCILIAR SU VIDA LABORAL Y FAMILIAR DURANTE LA COVID-19 .....	28
GRÁFICO 19 - SITUACIÓN LABORAL DE LAS PAREJAS DE LAS MUJERES ENCUESTADAS .....	29
GRÁFICO 20 - CORRESPONSABILIDAD .....	29

GRÁFICO 21 - ESFUERZO Y AYUDA POR PARTE DE LA EMPRESA PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN MUJERES CON HIJOS A CARGO .....	30
--	----

## INDICE DE TABLAS:

TABLA 1 - PORCENTAJE DE MODIFICACIÓN DE TIPO DE CONTRATO COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19 .....	21
TABLA 2 - PORCENTAJE DE MODIFICACIÓN DE SALARIO EN CONTRATOS INDEFINIDOS COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19	22
TABLA 3 - PORCENTAJE DE MODIFICACIÓN DE SALARIO EN CONTRATOS TEMPORALES COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19 .....	23
TABLA 4 - PORCENTAJE DE MUJERES CON CARGAS FAMILIARES.....	28

## Resumen

Este trabajo pretende poner de manifiesto las desigualdades de las mujeres, en concreto de las que han estado trabajando en primera línea de la COVID-19. Profesiones no sólo feminizadas, sino también precarizadas e invisibles. Pese al agravamiento de las desigualdades, el miedo y la incertidumbre, han dado lo mejor de sí mismas en esta lucha, en la que su papel ha sido decisivo para poder ganar la batalla.

Esta investigación se ha dividido en tres bloques; en primer lugar, se ha realizado un marco teórico en el que se ha llevado a cabo un análisis documental y bibliográfico en el que se definen los conceptos se enmarca el contexto de la investigación. En el segundo, se ha realizado un análisis empírico a partir de la extracción de datos de estadísticas oficiales y mediante gráficos y tablas de elaboración propia. Por último, se ha realizado una encuesta anónima mediante un muestreo no probabilístico llamado “bola de nieve” a mujeres aragonesas que han trabajado como servicio esencial durante la pandemia.

Palabras clave: desigualdad de género, precariedad, profesiones esenciales, techo de cristal, suelo pegajoso, segregación ocupacional.

## Abstract

This work aims to highlight the inequalities of women, specifically those who have been working on the front line of COVID-19. Professions are not only feminized, but also are precarious and invisible. Despite the worsening of inequalities, fear and uncertainty, they have given the best of themselves in this fight, in which their role has been decisive to win the battle.

This research has been divided into three blocks; In the first place, a theoretical framework has been carried out in which a documentary and bibliographic analysis has been carried out in which the concepts are defined, and the research context is framed. Secondly, an empirical analysis has been carried out from the extraction of data from official statistics and by means of graphs and tables of own elaboration. Finally, an anonymous survey has been carried out using a non-probabilistic sampling called “snowball” to Aragonese women who have worked as an essential service during the pandemic.

Keywords: gender inequality, precariousness, essential professions, glass ceiling, sticky floor, occupational segregation.

## Introducción

### I. Propósito general de la investigación y contextualización del tema

El propósito de este trabajo de investigación es profundizar en cómo la pandemia mundial no se ha tratado solamente de una crisis sanitaria o económica, sino que ha puesto de manifiesto las desigualdades que ya existían con anterioridad entre hombres y mujeres, y cómo se han agravado como consecuencia de la crisis en la cual seguimos inmersos.

El pasado 11 de marzo de 2020, Tedros Ghebreyesus, Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró que el mundo se encontraba ante una pandemia llamada COVID-19. Pocos días más tarde, en concreto el 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España activaba el mecanismo constitucional del estado de alarma en todo el territorio. Entre todas las medidas que se implantaron para frenar el contagio, las más características fueron el confinamiento de la población y el cierre de toda la actividad no esencial. Se definieron una serie de sectores como esenciales, y, por consiguiente, trabajadoras y trabajadores que prestaban servicios en primera línea de la COVID-19.

Se habla de una crisis sanitaria, pero no se puede considerar únicamente de este modo, ya que, las medidas que se han adoptado para su contención y su propagación tienen también repercusiones económicas y sociales muy graves. Por lo tanto, se debe de considerar una triple dimensión en esta pandemia: sanitaria, social y económica.

El impacto producido sobre el mercado de trabajo no tiene precedentes y ha alcanzado una elevada gravedad. Incluso en este momento, más de un año después, se desconoce la futura evolución de la pandemia. Muchos sectores mantienen a sus trabajadores en *standby* mediante los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante ERTE), y de este modo, se desconoce cuál será el impacto laboral al finalizar la pandemia. Los datos laborales disponibles a día de hoy muestran una visión muy parcial del impacto final que la crisis del COVID-19 tendrá sobre el mercado de trabajo.

### II. Justificación del interés de la investigación

La justificación de la elección de este tema para realizar este Trabajo de Fin de Grado estuvo motivada porque actualmente, todo el mundo habla sobre un tema muy polémico: el feminismo; algunas personas lo hacen para mostrar su apoyo y otras, en cambio, para criticarlo desde el más absoluto desconocimiento. El feminismo es un movimiento social que busca la igualdad de oportunidades y libertades entre ambos géneros y lucha para conseguir el reconocimiento de derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres. A lo largo de la historia se han producido cambios muy significativos, sobre todo en la inserción de las mujeres en el mercado laboral y, gracias a este movimiento, las mujeres han conseguido grandes avances en cuanto a la desigualdad de género.

Sin embargo, estas diferencias entre géneros persisten y como consecuencia de la crisis provocada por la COVID-19 se han agravado. Muchos de los sectores que han sido definidos como esenciales tienen algo en común: la precariedad. Son profesiones caracterizadas por tener salarios bajos, gran temporalidad y parcialidad, inestabilidad laboral y escaso reconocimiento. A todo ello, se suma las dificultades que existen para conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado, este último, asumido mayoritariamente por las mujeres.

Profundizar en este tema fue un interés tanto académico como personal para nosotras porque entendemos que, la sociedad no es realmente consciente de los problemas que existen en estos sectores precarios que, en muchos casos, están integrados por mujeres. En la primera etapa de la pandemia se volvieron visibles, esperábamos las 20:00h para salir a nuestra ventana a aplaudirles y reconocer su gran trabajo y profesionalidad, pero poco tiempo después, volvieron a ser invisibles. Con esta investigación queremos mostrar que no sólo hay que poner el foco en la precariedad económica, sino que se debe de ir más allá.

### **III. Objetivos**

Objetivo general: Determinar si la pandemia ha supuesto un empeoramiento de la situación laboral y personal de las mujeres que trabajan en los sectores declarados como esenciales durante la COVID-19.

Objetivos específicos:

- Analizar si ha existido una modificación en las condiciones contractuales de las mujeres.
- Examinar si han variado las condiciones salariales de las mujeres como consecuencia de la pandemia.
- Determinar si han tenido que recurrir a la percepción de prestaciones y/o si ha supuesto la pérdida de su puesto de trabajo.
- Evaluar si sienten que se ha valorado el trabajo que han realizado y si se han planteado renunciar a su puesto de trabajo.
- Observar si han tenido que conciliar su vida laboral y familiar y si han recibido ayuda por parte de familiares y empresas para llevarlo a cabo.
- Identificar qué nivel de corresponsabilidad ha existido entre ellas y sus parejas

## 1. Marco Teórico

### 1.1 Consecuencias específicas de la COVID-19 en las mujeres

La crisis derivada de la COVID-19 no ha impactado de la misma forma en ambos géneros, provocando consecuencias específicas en las mujeres y profundizando las desigualdades ya existentes entre ambos. Algunas de las consecuencias más características son las siguientes (Ministerio de Igualdad - Igualdad de Género y Covid, 2020):

- Agravamiento de violencia de género: el confinamiento ha potenciado los factores de riesgo de violencia de género. El confinamiento domiciliario obligatorio impuesto como medida de contención frente al contagio ha dificultado a las víctimas el acceso a la solicitud de ayuda y denuncia. Este mayor tiempo de convivencia entre la víctima y el agresor ha supuesto un mayor control y una menor visibilidad de malos tratos.
- Mayor precariedad y pobreza laboral: las mujeres ocupan mayoritariamente trabajos temporales y a tiempo parcial, siendo estos los primeros afectados en todas las crisis. En concreto, las más afectadas han sido las mujeres jóvenes, las que poseen baja cualificación y las inmigrantes.
- Centralización del trabajo sanitario y de servicios esenciales: A nivel mundial, las mujeres representan el 70% del personal sanitario en todo el mundo. También son mayoría en otros sectores definidos como esenciales tales como el comercio, la alimentación y los servicios de limpieza. En España las mujeres representan el 66% del personal sanitario, en concreto en enfermería llegan a ocupar el 84% de los puestos. Respecto a las residencias para personas mayores y/o dependientes, donde ha impactado con mayor fuerza la COVID-19, la ocupación de mujeres en estos puestos supone el 85%. Todos estos puestos conforman un conjunto de profesiones denominadas como feminizadas, que además han sido imprescindibles para dar respuesta a la pandemia.
- Sobrecarga de las tareas de cuidados: las mujeres siguen siendo las que asumen la mayor carga del trabajo doméstico y la responsabilidad de los cuidados. Esto ha causado una mayor carga mental en ellas. Además, el confinamiento ha tenido un impacto negativo en el empleo femenino ya que, muchas mujeres se vieron obligadas a dejar sus trabajos para atender a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados y siendo imposible poder recurrir a la ayuda de familiares.

## 1.2 Segregación ocupacional: sectores en los que existe una significativa sobrerrepresentación de hombres y mujeres.

La incorporación de la mujer a la población activa y al empleo ha caracterizado los mercados de trabajo de los países desarrollados desde hace años, concretamente en España su incorporación se produjo en el siglo XX. No obstante, y aunque la presencia de las mujeres se ha extendido a todos los sectores y a todas las profesiones, se puede observar que tienen diferencias significativas con respecto a los hombres. (Aldaz y Eguía, 2016).

Estas diferencias nos llevan a hablar de la segregación por género en el mercado de trabajo (Anker, 1997) que hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones del mercado de trabajo, es decir, trabajan en sectores y ocupaciones diferentes. Las mujeres suelen estar concentradas en las ocupaciones con mayor temporalidad, precariedad y menor prestigio. Por el contrario, los hombres suelen ocupar los puestos mejor remunerados y con mayor poder y reputación.

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho reconocido, *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (CE, 1978, Art. 14).* Sin embargo, no basta con establecerlo mediante la ley si en realidad no está siendo un hecho. La segregación ocupacional por género afecta por igual a hombres y mujeres, pero las consecuencias afectan en su totalidad a las mujeres, teniendo como efecto una gran discriminación salarial, una menor presencia en el empleo asalariado, una mayor representación en los empleos temporales, un menor reconocimiento profesional y mayores tasas de desempleo. Todas estas manifestaciones de discriminación tienden a presentarse de manera conjunta.

Se deben de identificar dos tipos de segregación ocupacional, horizontal y vertical:

- La segregación horizontal se define como la concentración de las mujeres en ciertos sectores de actividad y ciertas ocupaciones caracterizadas por una remuneración y un valor social inferiores. Para ejemplificar este término, se puede observar que, en los sectores de salud y trabajo social, un 80% de los puestos están ocupados por mujeres. Existen tres términos para referirnos a la concentración en los puestos de trabajo, en primer lugar, las profesiones masculinizadas, que están ocupadas en su mayoría por hombres y se caracterizan por tener salarios más altos y condiciones de trabajo más beneficiosas. Por otro lado, las profesiones feminizadas, las cuales están compuestas mayoritariamente por mujeres y se caracterizan por una alta precarización, temporalidad y parcialidad. Por último, las profesiones paritarias, en las que se muestra una paridad de género entre hombres y mujeres. La segregación ocupacional horizontal es una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido feminizadas, como por ejemplo salud, educación y trabajo doméstico. Es una consecuencia directa del suelo pegajoso, que muchas mujeres a la hora de tomar una decisión sobre su carrera profesional pueden mostrar preferencia en un determinado momento a interrumpirlo por el cuidado de hijos o mayores y el ámbito doméstico, en el cual asume de forma mayoritaria su responsabilidad, lo que conlleva a condicionar su acceso a un tipo de trabajo determinado, ya que, por facilitar la conciliación, optan por trabajos parciales y con salarios bajos.

Se puede afirmar que, los trabajos que desempeñan las mujeres no son los que menos trabajo físico poseen, sino que se tratan de trabajos que tradicionalmente se han asociado con el ámbito



doméstico (Gómez, 2001). Por ejemplo, los que están directamente relacionados con los cuidados, la confección textil, la educación, la sanidad o la atención personal son sectores con una mayor presencia de mujeres:

- La segregación vertical se refiere al reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los puestos de trabajo ocupados por mujeres en las escalas inferiores. Las mujeres tienen menor o, en muchas ocasiones, nula representación en puestos directivos, ya que son las que presentan mayores dificultades para acceder. Históricamente, los hombres siempre han sido considerados como el mando y las mujeres como las subordinadas.

En 1978, Marilyn Loden fue la primera mujer que habló sobre el término “techo de cristal”, y muchos la consideran la creadora de este término. Se encontraba en un coloquio junto a otras mujeres, en el que fue la única que defendió que las barreras contra el ascenso a puestos de mayor responsabilidad eran culturales y no personales.

Años después, se planteó la primera definición del techo de cristal en el estudio *Breaking the Glass Ceiling* siendo su tenor literal el siguiente: “es una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. (Morrison *et. al*, 1987, pp.342).

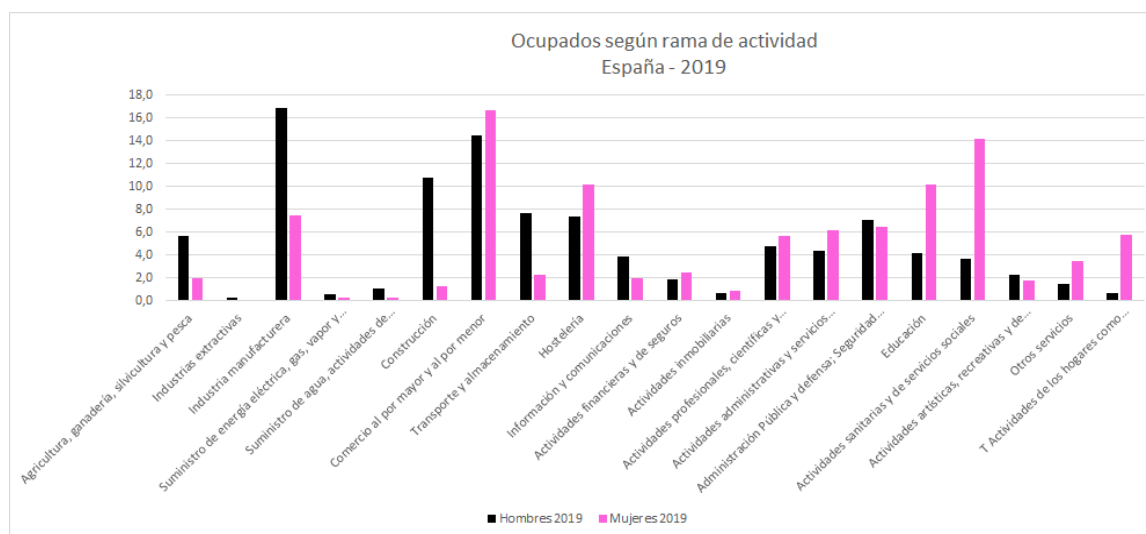
Estas barreras invisibles impiden que las mujeres consigan ascender en las escalas jerárquicas dentro de las empresas.

El techo de cristal es una consecuencia directa de la segregación vertical, y ello conlleva a considerar la actividad laboral femenina como secundaria dentro de los hogares, las cuales ayudan o apoyan al sustento familiar principal, el trabajo masculino. Por ello, es frecuente que, en la mayoría de las unidades familiares en las que trabajan ambos integrantes de la familia, cuando surge algún contratiempo, sea la mujer la que abandone su puesto de trabajo.

Para poder valorar la existencia de segregación, es necesario explicar la existencia de dos términos: distribución y concentración. Por un lado, la distribución refleja el grado de feminización o masculinización de un sector y/o ocupación independientemente de la proporción de hombres o mujeres dedicados al mismo. Por otro lado, la concentración analiza la proporción de hombres o mujeres en un determinado sector, respecto del conjunto de hombres y/o mujeres ocupadas.

Para analizar estas diferencias, se presenta el siguiente gráfico, donde se muestra el porcentaje intrasexo de la ocupación de hombres y mujeres en España según la rama de actividad y durante el periodo de 2019.

**Gráfico 1 - Ocupados según rama de actividad – 2019**



*Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.*

Se observa que, dentro de las profesiones realizadas por mujeres, el mayor porcentaje se encuentra en aquellas relacionadas con la hostelería, educación, vendedoras, actividades sanitarias y de servicios sociales y, por último, actividades relacionadas con empleadas del hogar.

Por el contrario, el mayor porcentaje de profesiones realizadas por los hombres se encuentra en las profesiones relacionadas con la agricultura, la industria manufacturera, la construcción, el transporte y el almacenamiento.

Hasta hace unos años existían profesiones en las cuales apenas había representación femenina o si existía, era irrelevante. Poco a poco, las mujeres han ido introduciéndose cada vez más en estas ocupaciones, llegando incluso en algunos casos, a existir una mayor representación femenina, como puede ser las actividades profesionales, científicas y técnicas. Se puede observar con más concreción en la siguiente tabla:

**Gráfico 2 - Rama de actividad – 2019**

Ramas de actividad	2019	
	Hombres	Mujeres
Información y comunicaciones	3,9	2,0
Actividades inmobiliarias	0,7	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,8	5,7
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,1	6,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,3	1,8

*Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE*

Ocurre exactamente lo mismo con las profesiones relacionadas con la Administración Pública y defensa; seguridad social obligatoria, donde, a pesar de que sigue ocupando a más hombres que mujeres, podemos observar que no hay una gran diferencia.

La segregación ocupacional por razón de género significa la desigualdad existente en la participación de la población en el mercado de trabajo. Son muchas las medidas que se han puesto en marcha hasta el momento para erradicar esta cuestión por completo, pero los estudios realizados demuestran que sigue existiendo desigualdad y discriminación. Esta discriminación se encuentra principalmente en la existente discriminación salarial, menor presencia femenina en el empleo asalariado, una mayor representación femenina en el empleo temporal y en unos mayores niveles de desempleo.

Debido a las existentes diferencias tanto cualitativas como cuantitativas en la distribución de ocupaciones en función del sexo de las personas que las desempeñan, resulta necesario la incorporación de un enfoque de género para llevar a cabo el análisis de la actividad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, fomenta el principio de presencia equilibrada, lo que quiere decir la representación de mujeres y hombres en cargos y órganos de responsabilidad de tal manera que la cada sexo no supere el 60% ni sea inferior al 40%.

Los tiempos cambian, y como parte de este cambio, también cambian las mentalidades. A pesar de estos cambios, sigue predominando la idea de que algunos trabajos están destinados a los hombres y otros a las mujeres. Este pensamiento lo tienen presente incluso en la población infantil, que aun educándose en un momento en el que se promueve la igualdad de género, al preguntarles qué profesión quieren ser de mayores, las niñas responden en su mayoría que profesoras o médicas, y los niños, al contrario, responden que les gustaría ser policías, futbolistas o bomberos. Este caso se puede extrapolar a ciertas carreras universitarias, como pueden ser las ingenierías, donde actualmente hay muy poca representación femenina.

### 1.3 Precariedad, temporalidad y parcialidad femenina

En las últimas décadas se han llevado a cabo cambios laborales y sociales entre los que destaca la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, dando lugar a lo que se conoce como la revolución silenciosa de las mujeres. (CAMPS, 1998)

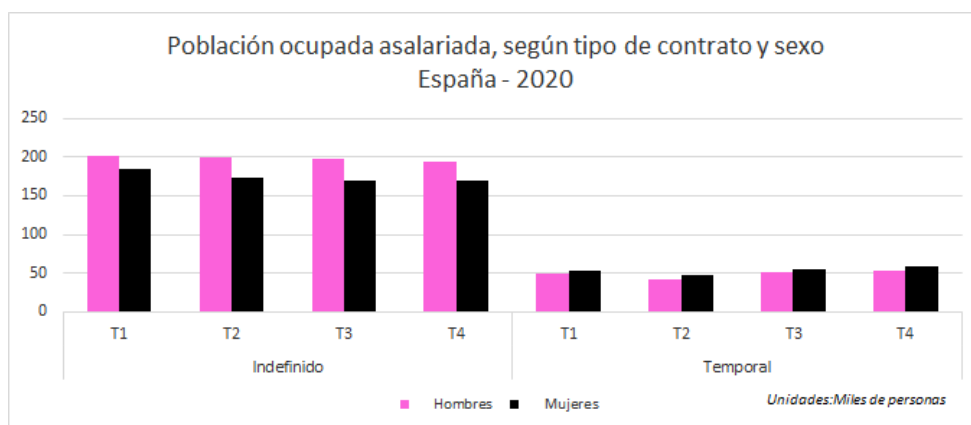
Asimismo, se pueden destacar tres consecuencias con relación a las crisis económicas:

1. La primera es que tras cada crisis se intensifica el trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo remunerado y, sobre todo, el no remunerado.
2. La segunda consecuencia es que el empleo masculino se recupera antes que el femenino, por lo que las tasas de desempleo de las mujeres además de ser más altas son más duraderas.
3. Por último, la tercera es que, como consecuencia de la crisis, se retrocede en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la regulación y las políticas de igualdad. (Gálvez, 2012).

La crisis sanitaria, social y económica provocada por la COVID-19 ha afectado a todo el mundo, sin importar su género, pero el impacto a nivel socioeconómico ha afectado especialmente a las mujeres, aumentando la brecha de género y agravando las desigualdades a las que se enfrenta.

Con el siguiente gráfico se pueden observar las diferencias entre la población ocupada, según el tipo de contrato y el género en el año 2020 en Aragón:

**Gráfico 3 - Población ocupada asalariada según tipo de contrato y sexo – 2020**

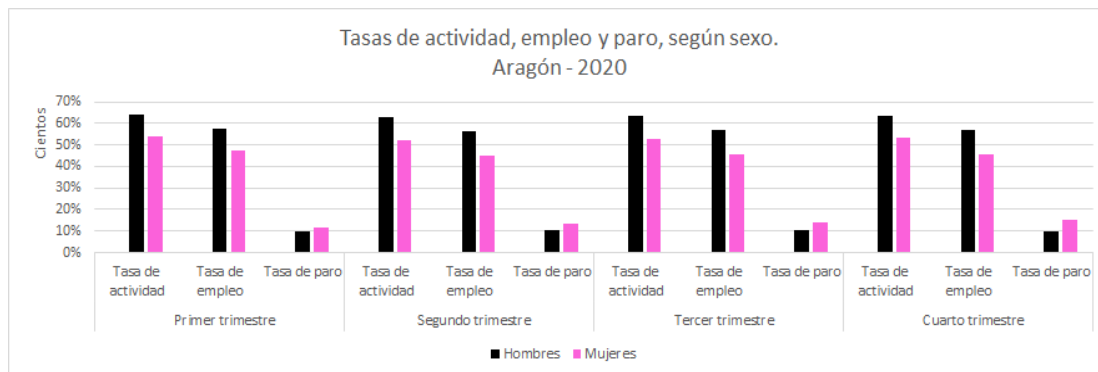


*Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE*

Los contratos indefinidos, están ocupados por hombres, con una clara diferencia respecto a las mujeres. Respecto a los trabajos temporales, a pesar de que están encabezados principalmente por mujeres, no existen diferencias tan grandes con los contratos indefinidos.

Situando el análisis en Aragón, se muestra en el siguiente gráfico las tasas de actividad, empleo y paro, según género durante los años 2019 y 2020.

**Gráfico 4 - Tasas de actividad, empleo y paro según sexo – 2020**

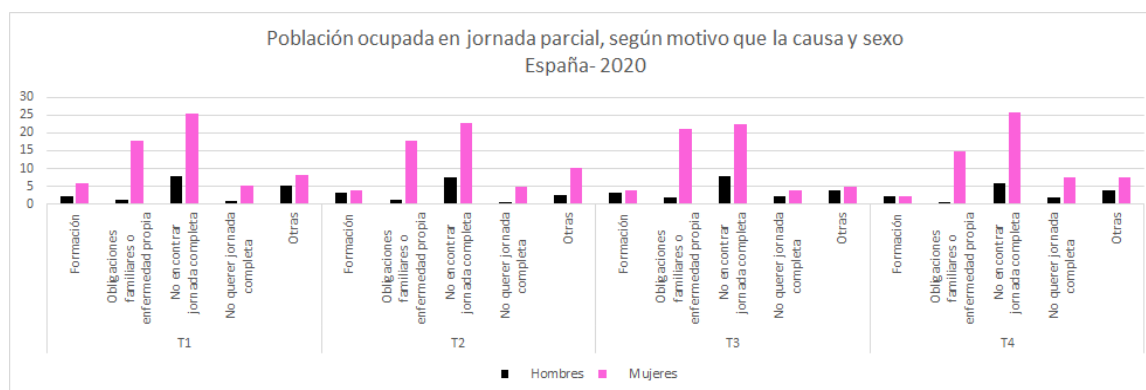


*Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.*

Si se comparan ambos géneros, se observa cómo las mujeres tienen una tasa inferior de actividad y de empleo, y, una mayor tasa de paro respecto a los hombres.

Esta parcialidad en el trabajo de las mujeres puede estar causada por diferentes motivos. En el siguiente gráfico, podemos analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, respecto a la parcialidad y el motivo que lo causa.

**Gráfico 5 - Población ocupada en jornada parcial (según motivo) y sexo – 2020**



*Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.*

Tal y como se muestra en el gráfico, los principales motivos del trabajo parcial en las mujeres son, por un lado, las dificultades que existen en encontrar un trabajo a tiempo completo y, por otro lado, las obligaciones

familiares o enfermedad propia. A pesar de que hay pequeños movimientos a lo largo de los cuatro trimestres, la situación es similar durante todo el año.

#### **1.4 Las mujeres asumen mayoritariamente el cuidado de hijos, personas dependientes y trabajo del hogar.**

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades diferenciado entre hombres y mujeres. Esto significa que, se han atribuido habilidades, competencias y responsabilidades dependiendo de las características biológicas asociadas a un sexo u otro. En el caso de las mujeres, sería el que hace referencia al trabajo destinado a la esfera doméstica y el cuidado de menores y personas dependientes. Este tipo de trabajo se caracteriza por ser no remunerado e invisible. Por ello, se habla de doble jornada laboral por la doble carga de trabajo que sufren las mujeres al tener que compaginar, por falta de corresponsabilidad, el trabajo productivo del ámbito laboral con el trabajo reproductivo del ámbito familiar. (Brunet y Santamaría, 2015).

Pese a que se ha avanzado en el objetivo de conseguir una participación más equilibrada de ambos sexos en el mercado de trabajo, las mujeres siguen asumiendo las responsabilidades tanto familiares como del hogar. Hoy en día, el trabajo reproductivo sigue sin ser valorado ni económica ni socialmente. La participación en el mercado de trabajo cuando existen hijos o personas dependientes a su cargo es muy diferente entre hombres y mujeres, lo que no sólo refleja un reparto desigual de las responsabilidades familiares, sino también la falta de medios o el elevado coste de los servicios destinados a su cuidado. Además, cabe destacar la falta de medidas por parte de las empresas para poder conciliar el trabajo y la familia.

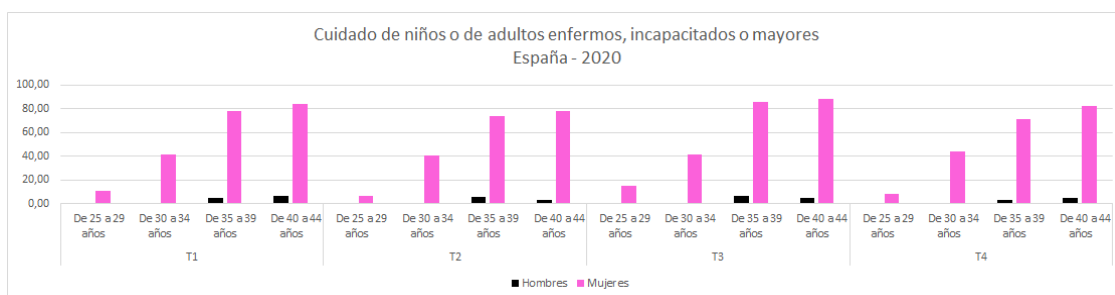
Algunas de las medidas que se han implantado en España para conciliar la vida laboral y familiar son el trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de tener horarios flexibles, los permisos de maternidad/paternidad, la reducción en el número de horas trabajadas, excedencias. Pero, en su gran mayoría, estas medidas son solicitadas por mujeres. Es decir, la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres empieza en casa. La carga de trabajo doméstico condiciona la oferta laboral de las mujeres.

Otra de las medidas implantadas con objeto de eliminar la discriminación laboral entre hombres y mujeres es la igualación e intransferibilidad del permiso de maternidad y paternidad. El objeto de esta medida es la corresponsabilidad en los cuidados de los hijos y la eliminación por completo, de la discriminación laboral de la mujer. Estas medidas están bien planteadas, pero es muy probable que no evitarán la discriminación ni la baja implicación paterna en el cuidado de los hijos, ya que, en muchos casos, los hombres no asumen las responsabilidades de la misma manera que lo hacen las mujeres.

En el siguiente gráfico se observa las diferencias que existen entre hombres y mujeres respecto a la dedicación al cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores. Se observa que la representación masculina es mínima a lo largo de todo el año analizado, que en este caso es el 2020.

Analizando la dedicación de las mujeres, se observa que los tramos de edad donde existe una mayor dedicación son de 35 a 39 años y de 40 a 44 años.

**Gráfico 6 - Dedicación al cuidado de personas según sexo – 2020**



*Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.*

## 1.5 Las profesiones más feminizadas y precarias son las que han estado en primera línea de la COVID-19

El confinamiento domiciliario ha sido indispensable para contener la emergencia sanitaria y disminuir el contagio. A raíz de esta decisión sanitaria, el Gobierno de España decretó cuales eran las actividades esenciales que debían de seguir desarrollándose para la gestión de la crisis. Una lista de sectores que mayoritariamente están sobrerrepresentados por mujeres. Entre ellas, el sector sanitario, las empleadas del hogar, alimentación, farmacia, limpieza, peluquería, atención domiciliaria y a la dependencia. Estas profesiones además de estar feminizadas cuentan con un alto nivel de temporalidad, parcialidad y precariedad.

En 2016, el grupo de alto nivel de la Organización de Naciones Unidas (ONU) manifestó la necesidad de realizar un análisis de género en las políticas de emergencia sanitaria con el fin de evitar que las desigualdades se profundicen y reconociendo el papel predominante del trabajo de la mujer en la gestión de las crisis sanitarias (Asamblea General de Naciones Unidas, 2016).

La COVID-19 ha dejado constancia de lo necesario e importante que es tener un sector sanitario profesionalizado y con el reconocimiento social que merece. Sin embargo, dentro de este sector también hay diferencias. Es un sector con diferentes tipos de actividades, algunas muy profesionalizadas, como por ejemplo la enfermería, pero otras, como las dedicadas al cuidado de personas mayores y/o dependientes de personas, todavía poco profesionalizadas, que siguen teniendo una connotación social negativa e informal, lo que lleva a invisibilizar a las personas que trabajan en esta profesión.

Además del agravamiento de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, la pandemia ha traído una sobrecarga tanto laboral como en el cuidado de la familia y del hogar. A esta sobrecarga física y emocional, se añade una elevada presión derivada de turnos más largos, de horas extraordinarias, el miedo al contagio, ya que son los sectores más expuestos al contagio y los pocos recursos disponibles para el cuidado de los hijos, ya que los centros escolares han permanecido cerrados.

Por último, esta sobrecarga de trabajo se ha producido sobre un escenario previo de reparto desigualitario de las tareas en el hogar, que se ha agravado hasta tal punto que, en algunos casos, la corresponsabilidad ha sido nula, asumiendo las mujeres toda la responsabilidad con relación al hogar y la familia.



## **2. Marco Metodológico**

### **2.1 Metodología**

Para la realización de este trabajo se ha llevado a cabo un análisis documental y revisión de la bibliografía existente a nivel nacional e internacional. Ello ha permitido definir conceptos y enmarcar el contexto de la investigación. Además, se ha realizado un análisis empírico a partir de los datos más recientes disponibles en las estadísticas oficiales publicadas en el Instituto Nacional de Estadística (INE) y en el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST).

Por último, se ha realizado una investigación descriptiva, lanzando una encuesta anónima compuesta de 31 preguntas, realizando un muestreo no probabilístico llamado “bola de nieve”, y recogiendo una muestra de más de 200 mujeres que han trabajado como servicio esencial en Aragón.

### **2.2 Encuesta a muestra representativa de mujeres en primera línea de la pandemia**

Para llevar a cabo el estudio, se ha lanzado una encuesta anónima con una batería de 31 preguntas, de las cuales 25 son cerradas y 3 son abiertas.

#### **2.2.1 Variables**

Se han establecido las siguientes variables:

- Sociodemográficas: permiten conocer la edad, sector en el que trabajan y si tienen hijos en edad escolar. Además, se incluye la información del estudio y el consentimiento de uso de las respuestas proporcionadas únicamente con fines académicos.
- COVID-19 y salud e higiene en el trabajo: indican si su profesión ha sido considerada servicio esencial en la pandemia, si la empresa les ha proporcionado los EPIS necesarios o han tenido que fabricar los suyos propios y valoran en una escala del 0 al 5 si las medidas adoptadas por su empresa cumplen unas condiciones de trabajo seguras.
- Tipo de contrato y jornada laboral: evidencian las condiciones laborales de la trabajadora antes y después de la pandemia, así como los cambios que han sufrido en cuanto a remuneración, jornada y tipo de contrato.
- Consecuencias personales: muestran cómo les ha afectado trabajar como servicio esencial con respecto a su estado psicológico mediante una escala del 0 al 5.
- Consecuencias laborales: permite conocer qué consecuencias han vivido las mujeres encuestadas en cuanto a suspensión y/o pérdida de puesto de trabajo, baja médica por contagio de la COVID-19, prestaciones y subsidios. Además, las mujeres encuestadas han podido transmitir mediante una pregunta abierta sus expectativas laborales.

- Consecuencias familiares: analizan los aspectos relacionados a la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad y la ayuda proporcionada por parte de familiares y empresas. Las preguntas se han respondido mediante respuesta cerrada de si o no y mediante escalas del 0 al 5.

### 2.2.2 Población

El objetivo de esta muestra son mujeres aragonesas que han trabajado como servicio esencial durante la pandemia.

### 2.2.3 Muestreo

Se ha realizado un muestreo no probabilístico llamado “bola de nieve”, ya que está limitada a un subgrupo muy pequeño de la población, en este caso las mujeres que han trabajado como servicio esencial en Aragón. Este tipo de técnica de muestreo funciona en cadena, es decir, para poder llegar a alcanzar un número razonable de respuestas, se solicita a las personas encuestadas, que lo envíen a otras personas que sepan que puedan también colaborar con sus respuestas. El muestreo está limitado a mujeres aragonesas y ocupadas, las cuales su trabajo ha sido considerado esencial durante el confinamiento por la COVID-19.

El tamaño de nuestra muestra ha sido de 205 respuestas con los siguientes perfiles:

Sectores	Nº de respuestas
Banca	5
Científica	2
Comercio y alimentación	33
Educación	6
Empleada hogar	10
Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	6
Funcionaria	4
Hostelería	2
Logística y distribución	6
Operaria	8
Recursos Humanos	2
Recursos humanos	3
Sanidad	98
Sector Servicios	7
Servicio limpieza	11
Trabajo social	2
<b>Total general</b>	<b>205</b>

#### **2.2.4 Obtención de datos y difusión de la encuesta**

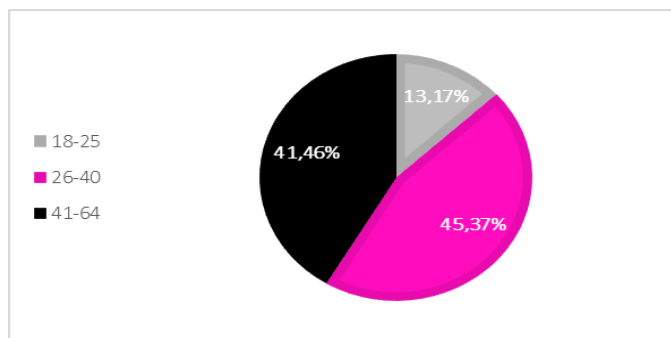
Se han recabado los datos pertinentes de los participantes mediante la aplicación Google Forms. Se contestó al formulario desde diferentes dispositivos electrónicos, siendo el único requisito necesario para participar tener acceso a internet. El link de acceso a la encuesta ha sido difundido mediante redes sociales como WhatsApp, Facebook, Twitter e Instagram.

Cabe destacar que los participantes no han recibido ningún tipo de compensación por su aportación y han otorgado su consentimiento al marcar la casilla en la que se les indica que su participación es voluntaria y tienen derecho de retirar su consentimiento o participación en cualquier momento y sin ninguna penalización.

## 2.3 Análisis de los resultados:

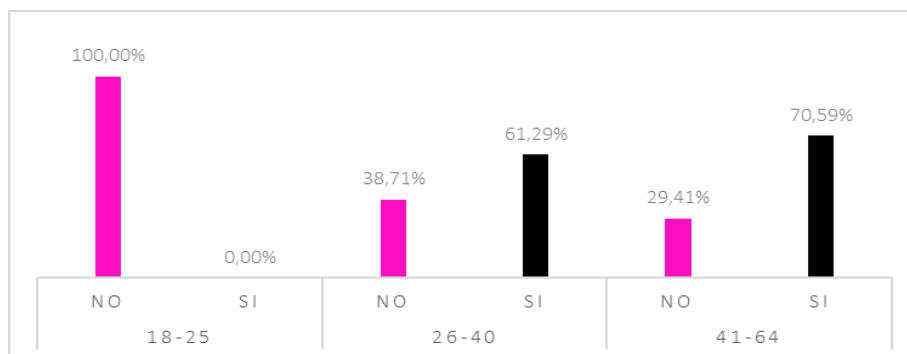
A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada a mujeres que han trabajado como servicio esencial en la pandemia, enfocados desde una óptica descriptiva y unidimensional.

**Gráfico 7 - Porcentaje de respuesta por edad**



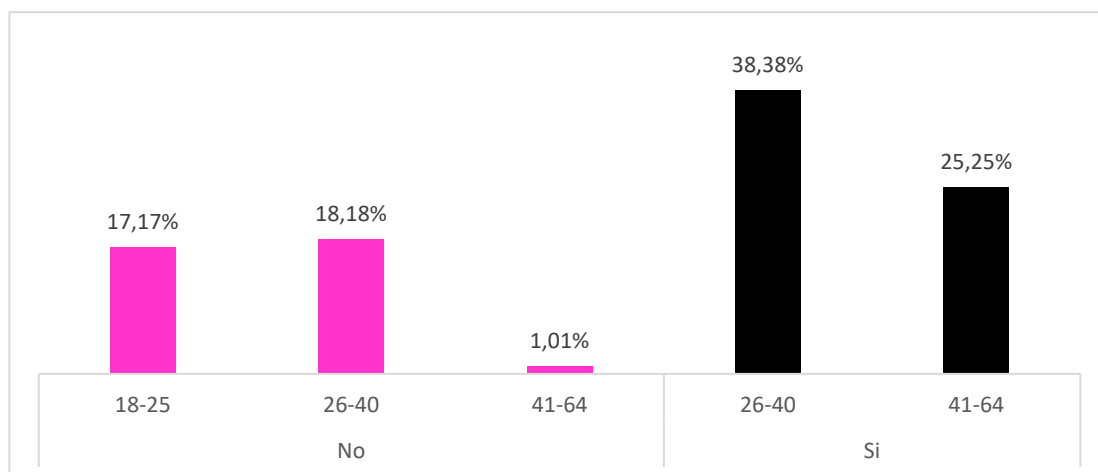
La participación en la encuesta se ha centrado en dos grupos de edad principalmente, entre 26-40 años y 41-64 años. No se ha podido acceder a trabajadoras que ocupan servicios esenciales mayores de 65 años. El grupo de edad con menor porcentaje de respuesta ha sido el que se encuentra entre los 18 y 24 años. Los grupos de edad con mayor porcentaje de respuesta han sido de 26 a 40 años y de 41 a 64 años, siendo su porcentaje de participación 45.37% y 41.46% respectivamente.

**Gráfico 8 - Porcentaje de trabajadoras con hijos en edad escolar según grupo de edad**



Como se puede observar, en el grupo compuesto por mujeres de 18 a 25 años, ninguna de las personas encuestadas tiene hijos. Con respecto al grupo de edades comprendidas entre 26 y 40, el 61.29% ha respondido que tiene hijos, frente a un 38.71% que ha respondido que no tienen. Por último, las mujeres con edades comprendidas entre los 41 y los 64 años, en un gran porcentaje que asciende al 70.59% han respondido que tienen hijos, solo el 29.41% ha respondido que no tiene hijos.

**Gráfico 9 - Temporalidad según grupo de edad e hijos a cargo**



Con respecto a la temporalidad de los contratos de las mujeres encuestadas, podemos ver que afecta en mayor medida a las mujeres que tienen hijos a su cargo, siendo el grupo de edad con mayor porcentaje el comprendido entre 26 y 40 años con un 38,38%, seguido de las mujeres con edades entre 41 y 64 años, con un 25,25%. Se puede observar que las mujeres que no tienen hijos a cargo poseen porcentajes de temporalidad mucho más bajos, siendo el menor el de las mujeres comprendidas entre 41 y 64 años con un 1,01%.

A mayor abundamiento, la temporalidad que sufren las mujeres con hijos a cargo tiene como consecuencia una gran inestabilidad laboral, que conlleva en muchas ocasiones a impedir el acceso al desempleo de estas trabajadoras por no poseer cotizaciones suficientes. Otra consecuencia, que afecta sobre todo a las mujeres que trabajan en el sector sanitario, es el encadenamiento de contratos temporales con el fin de evitar la contratación indefinida. Generalmente, suele ocurrir en contratos de corta duración, lo que aún genera en ellas más miedo e incertidumbre.

**Tabla 1 - Porcentaje de modificación de tipo de contrato como consecuencia de la COVID-19**

Indefinido	
No, sigo teniendo el mismo contrato	100%
Temporal	
No, he tenido contratos temporales encadenados	66,67%
No, sigo teniendo el mismo contrato	28,28%
Si, he pasado de tener un contrato temporal a indefinido	5,05%

Respecto al objetivo específico establecido en la presente investigación relacionado con la modificación de contrato como consecuencia de la COVID-19 se muestran datos muy diferentes entre las encuestadas con contratos indefinidos y temporales. El 100% de las mujeres que tienen contrato indefinido han respondido

que no han sufrido ninguna modificación en las condiciones de su contrato, teniendo en cuenta que se encuentran trabajos de todos los sectores (limpieza, alimentación, servicio doméstico, etc..). Por contra, las mujeres con contratos temporales con un porcentaje de respuesta del 66.67% responden que no han tenido modificación de contrato, pero sí han tenido concatenación de contratos temporales, existiendo en ellas una gran inestabilidad laboral e incertidumbre. Por último, solo el 5% de las mujeres encuestadas han pasado de tener un contrato temporal a uno indefinido durante la pandemia.

**Tabla 2 - Porcentaje de modificación de salario en contratos indefinidos como consecuencia de la COVID-19**

<b>Contrato Indefinido</b>	
<b>Entre 300€ y 600€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	2,86%
<b>Entre 600€ y 950€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	4,29%
Si, pero solo por las horas extra que he trabajado	1,43%
<b>Entre 950€ y 1500€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	40,00%
Si, he conseguido un mayor salario	1,43%
Si, pero solo por las horas extra que he trabajado	1,43%
<b>Más de 1500€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	42,86%
Si, he conseguido un mayor salario	5,71%

Con relación a los contratos indefinidos, se puede observar que las personas encuestadas en su mayoría se encuadran en dos grupos de salarios, por un lado, un 42.86% percibe un salario entre 600 y 950€ de las cuales un 40% sigue percibiendo el mismo salario que antes de la pandemia. El salario en el que se encuentran más mujeres, en concreto un 48.57% es el que supera los 1.500€. Por otro lado, respecto a los salarios más bajos, el grupo encuadrado en remuneraciones entre 600€ y 950€ es el compuesto por el 5.72%, seguido de los salarios entre 300 y 600€, siendo el mejor con un porcentaje del 2.86%. En todos los casos, se puede observar que las mujeres siguen percibiendo el mismo salario en su gran mayoría, siendo variable y, solo en el caso de minoría, las horas extraordinarias realizadas. Se puede observar que las mujeres que poseen contratos indefinidos perciben salarios muy por encima del salario mínimo interprofesional, esto es debido a que la muestra que se ha obtenido ha sido en gran mayoría del sector sanitario, en el que se establecen salarios superiores en el Convenio Colectivo de aplicación.

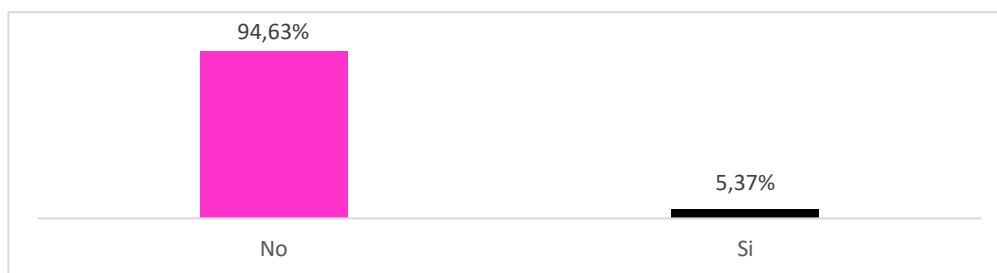
**Tabla 3 - Porcentaje de modificación de salario en contratos temporales como consecuencia de la COVID-19**

<b>Contrato Temporal</b>	
<b>Entre 300€ y 600€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	20,20%
Si, pero solo por las horas extra que he trabajado	1,01%
<b>Entre 600€ y 950€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	20,20%
Si, pero solo por las horas extra que he trabajado	19,19%
<b>Entre 950€ y 1500€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	12,12%
Si, he conseguido un mayor salario	2,02%
Si, pero solo por las horas extra que he trabajado	3,03%
<b>Más de 1500€</b>	
No, sigo percibiendo el mismo salario	17,17%
Si, pero solo por las horas extra que he trabajado	5,05%

En el caso de los contratos temporales, se puede observar que predominan las mujeres con salarios entre 600€ y 950€ con un porcentaje del 39.39%, seguido de los salarios de más de 1500€ con un porcentaje de 22.23%. En este caso, se puede ver que los porcentajes de distribución de las mujeres encuestadas en los salarios son muy similares. En el caso de las mujeres con una remuneración entre 950€ y 1500€ el porcentaje es del 17.17% y, finalmente, el porcentaje de las mujeres con una remuneración entre 300€ y 600€ es del 21.21%. Esta situación es muy diferente a la expuesta en los contratos indefinidos ya que, la mayoría de las mujeres se encuadran en salarios que están por debajo del salario mínimo interprofesional. Es decir, además de tener contratos temporales, se puede observar que también predomina la jornada parcial.

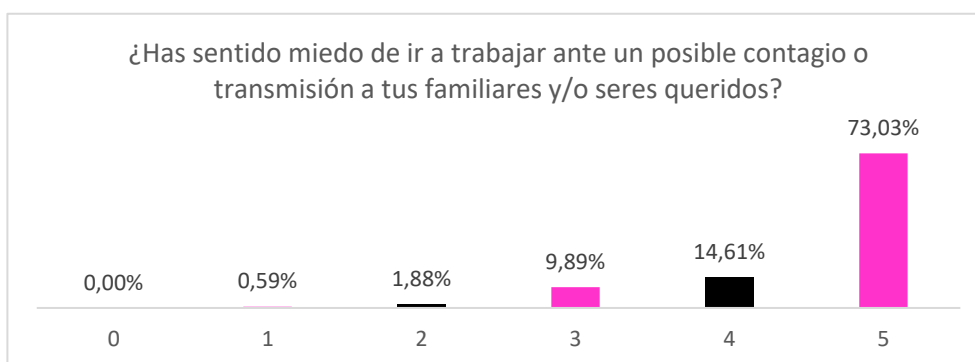
Analizando el objetivo específico de esta investigación que es la existencia de modificación en las condiciones salariales de las mujeres, se puede afirmar que, en los contratos con carácter indefinido no ha existido una modificación significativa. Sin embargo, en los contratos con carácter temporal sí que ha existido una modificación sustancial, ya que en la gran mayoría de los grupos salariales ha existido un aumento del salario por las horas extraordinarias que han tenido que trabajar como servicio esencial en la pandemia, siendo el grupo salarial comprendido entre 600€ y 950€ el que más porcentaje de aumento salarial ha tenido.

**Gráfico 10 - Porcentaje de mujeres que han estado en ERTe como consecuencia de la COVID-19**



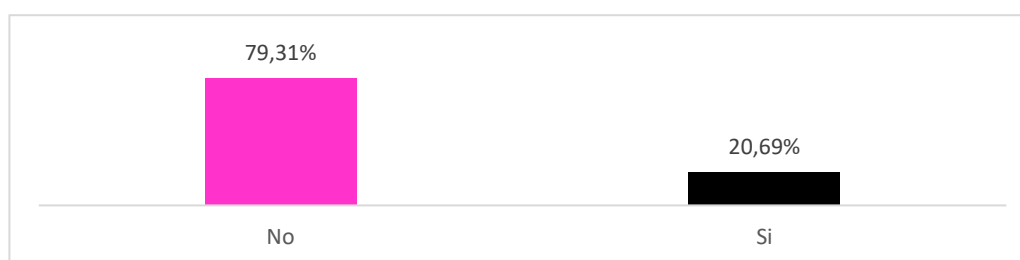
Se puede observar que la mayoría de las mujeres encuestadas no han sufrido un Expediente de Regulación de Empleo como consecuencia de la COVID-19, tan solo el 5.37% ha tenido su contrato suspendido. Esto es debido a que las actividades que han sido consideradas como esenciales han tenido un alto volumen de trabajo a diario, por lo que no ha sido necesario cerrar como ha sucedido en la actividad no esencial.

**Gráfico 11 - Porcentaje de valoración del 0 al 5 de miedo ante posible contagio o transmisión**



Se observa que el 73% de las mujeres han respondido al valor máximo posible indicado que han sentido mucho miedo acudiendo a sus puestos de trabajo, al existir riesgo de un posible contagio o transmisión a sus familiares. Si se tienen en cuenta los valores superiores a 3, el porcentaje es prácticamente del 100%, en este caso, un 97,53%. Por lo que son muy pocas mujeres las que no han sentido miedo ante un posible contagio o transmisión.

**Gráfico 12 - Porcentaje de mujeres que han estado de baja médica por COVID-19**

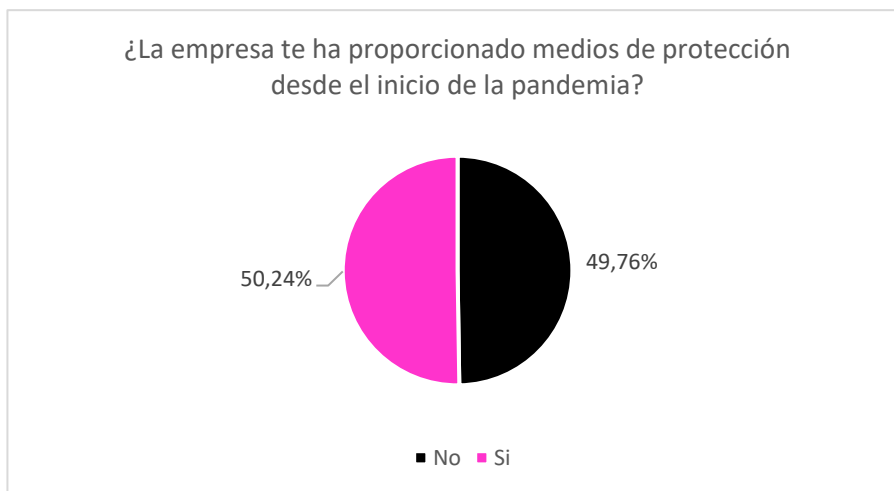


Se puede ver que, aunque la mayoría de las mujeres no han estado de baja por contagio, el 20.69 % si que ha tenido contagio, debido a la gran exposición que han tenido al ser trabajadoras esenciales. En concreto,



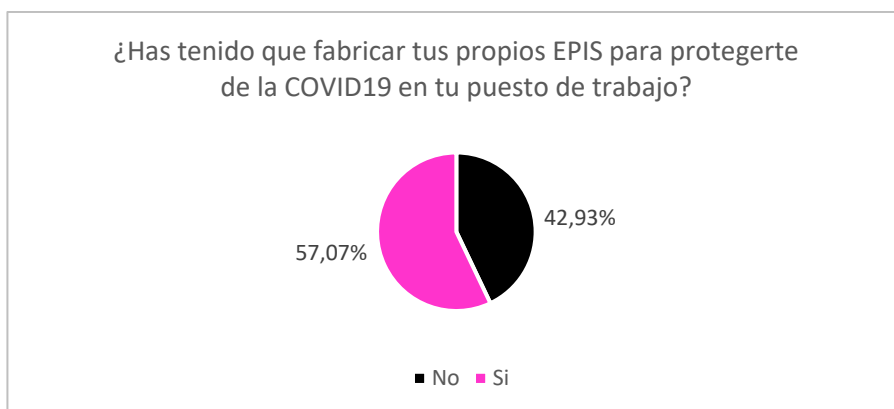
la mayor parte de las mujeres encuestadas son del sector sanitario, por lo que el riesgo de contagio aún ha sido más alto para ellas.

**Gráfico 13 - Medios de protección proporcionados por la empresa**



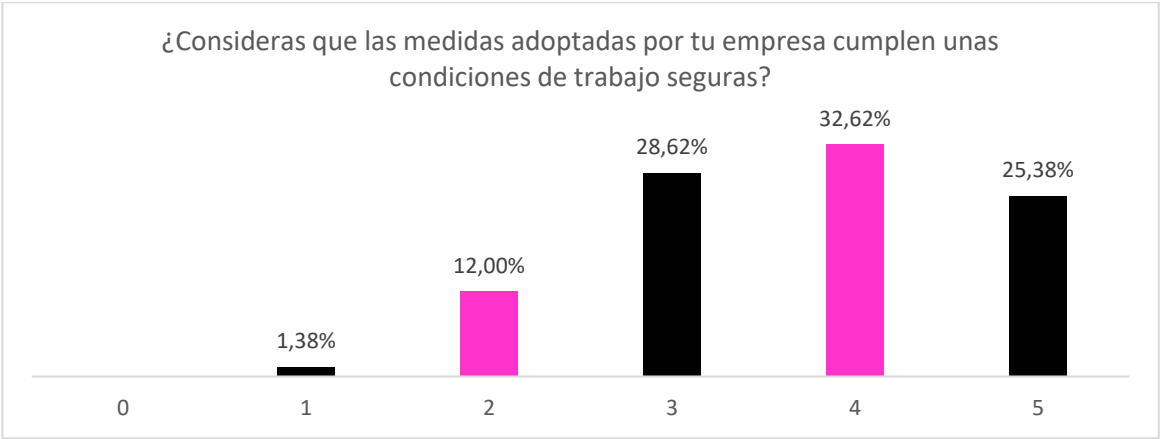
Como se puede analizar, el 50.24% de las mujeres de la encuesta considera que la empresa le ha proporcionado los medios de protección necesarios ante la COVID-19, sin embargo, el 49.76% de las mujeres encuestadas consideran que las empresas no les han proporcionado los medios necesarios desde el inicio de la pandemia. Aunque es obligatorio que las empresas adopten medidas de protección respecto a la salud de los trabajadores para evitar contagios en el centro de trabajo, esto puede ser debido a la falta de medios que todo el mundo tuvo al inicio, puesto que existía una gran escasez de mascarillas y geles hidroalcohólicos, lo que conllevaba a la fabricación de EPIS propios para poder tener protección.

**Gráfico 14 - Medios de protección de fabricación propia**



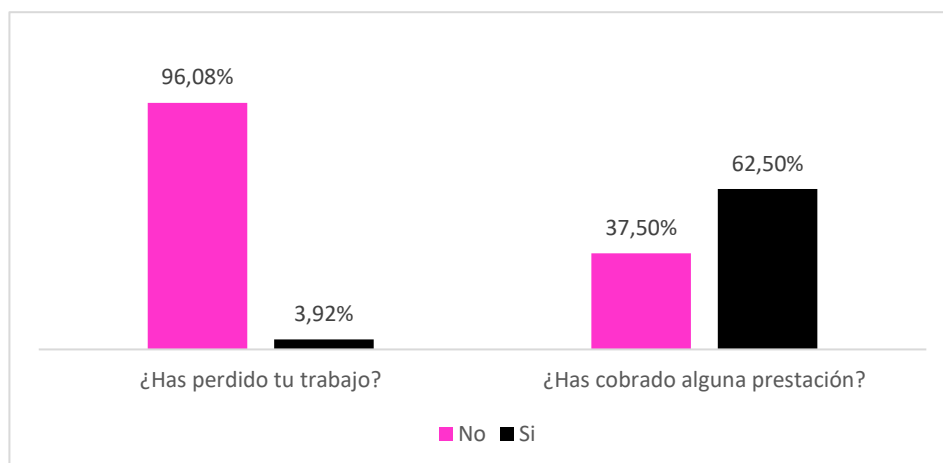
Enlazando con la respuesta anterior, la mitad de las mujeres encuestadas tuvieron que fabricarse sus propios EPIS para protegerse en su puesto de trabajo. Se entiende que este hecho a día de hoy es difícil de que ocurra en las empresas, puesto que además de que el Ministerio de Sanidad, ante este hecho, elaboró una Guía llamada "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición a la COVID-19 para que todas las empresas tuvieran la obligación de proporcionar todos los EPIS necesarios para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo con una protección eficaz y total.

**Gráfico 15 - Valoración de las mujeres con relación a las condiciones de trabajo seguras adoptadas por las empresas**



Las mujeres encuestadas en su mayoría consideran que las medidas adoptadas son seguras, siendo más del 50% de las mujeres las que valoran entre el 4 y el 5. También se puede observar que, pese a todas las medidas adoptadas por el Gobierno, en concreto por el Ministerio de Sanidad, en determinadas empresas las mujeres consideran que no son seguras.

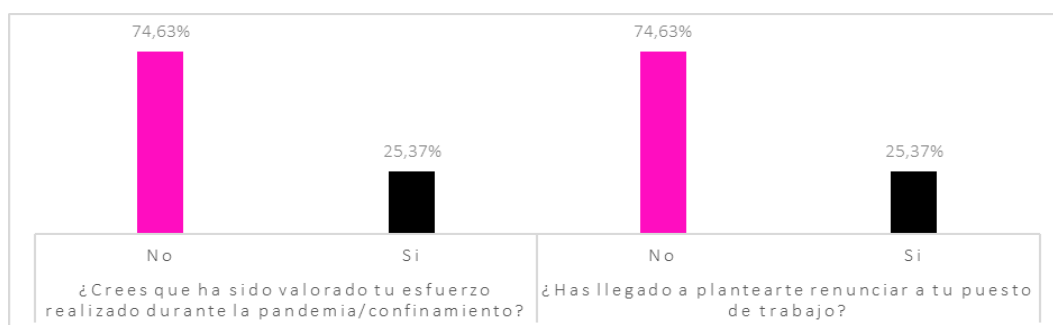
**Gráfico 16 - Prestaciones y pérdida de empleo como consecuencia de la COVID-19**



Con relación al objetivo específico de determinar si han perdido su trabajo como consecuencia de la COVID-19, se puede observar que solo lo han perdido el 3.92% de las mujeres encuestadas, frente a un 96,08% de mujeres que siguen conservando su puesto de trabajo. Respecto a la percepción de prestaciones (desempleo, subsidios) se muestra en el gráfico que de las mujeres que han perdido su trabajo, el 62.50% han cobrado algún tipo de prestación, mientras que el 37.50% no lo han cobrado. Este porcentaje tan alto de percepción es debido a las medidas extraordinarias que el Gobierno aprobó con el fin de ampliar la protección del desempleo mientras el país se encontrara en estado de alarma. Algunas de las medidas más relevantes fueron el acceso a la prestación por desempleo a las personas despedidas en periodo de prueba y a las que se encontraban en pleno cambio de trabajo, habiendo causado baja voluntaria en la empresa, el subsidio de desempleo excepcional para las personas que con contrato temporal cuya finalización se produjo con posterioridad a la declaración del estado de alarma, permitiéndoles percibir la prestación sin cumplir la carencia establecida y la prestación por desempleo extraordinaria destinada a empleadas del hogar, que hasta ese momento no podían percibirla por pertenecer al régimen especial de la Seguridad Social.

Se puede afirmar que, la gran mayoría de las mujeres encuestadas que han trabajado como servicio esencial no se han visto afectadas por los despidos como consecuencia de la COVID-19 y, más de la mitad de las que han perdido su puesto de trabajo han podido percibir algún tipo de prestación.

**Gráfico 17 - Valoración del esfuerzo y renuncia de puesto de trabajo**



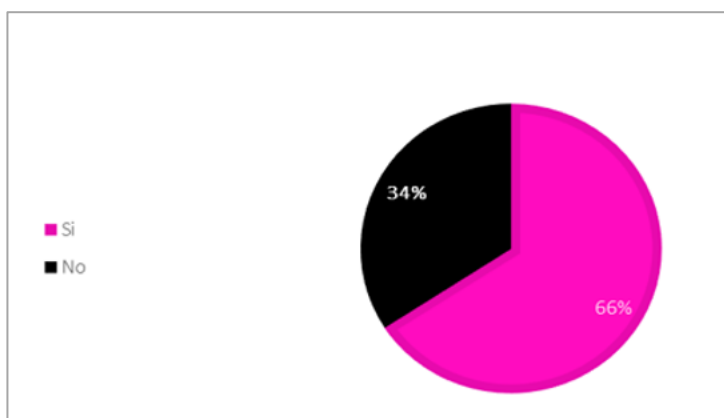
Con respecto al objetivo específico de evaluar si sienten que se ha valorado el trabajo que han realizado y si se han planteado renunciar a su puesto de trabajo, se puede observar que el 74.63% de las mujeres encuestadas sienten que no ha sido valorado el esfuerzo que han hecho durante la pandemia. Pese a ello y, sumado a las desigualdades y dificultades que ya existían para ellas con anterioridad, el mismo porcentaje ha respondido que no ha llegado a plantearse renunciar a su puesto de trabajo.

**Tabla 4 - Porcentaje de mujeres con cargas familiares**

Cargas familiares a su cargo	
No tengo hijos y/o personas dependientes a mi cargo	34,16%
Si tengo hijos y/o personas dependientes a mi cargo	65,84%

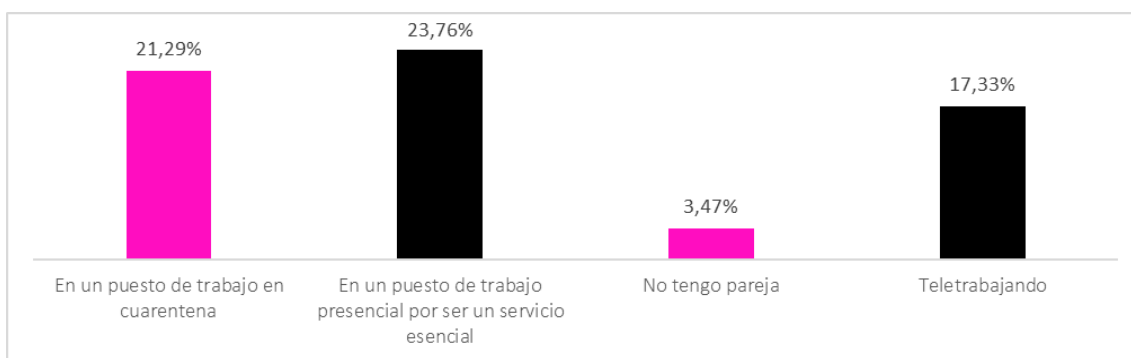
Con respecto al total de las mujeres encuestadas, el 65.84% han contestado que tienen hijos y/o personas dependientes a su cargo, siendo el grupo de edad mayoritario el de las mujeres con edades comprendidas entre 26-40 años, coincidiendo también en el grupo de edad mayoritario que ha contestado a la encuesta.

**Gráfico 18 - Mujeres que han tenido que conciliar su vida laboral y familiar durante la COVID-19**



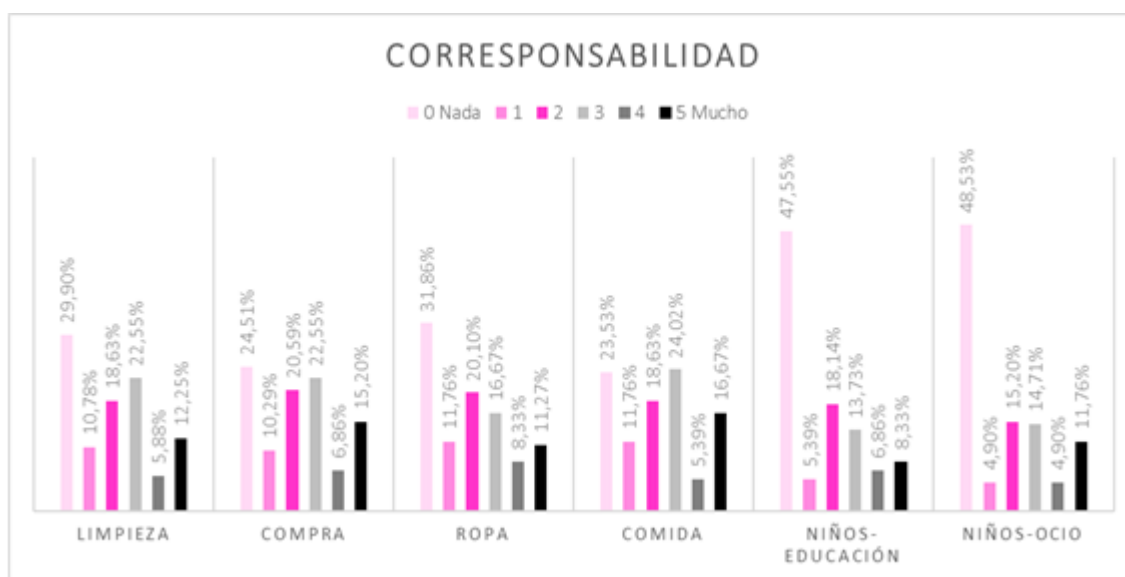
Enlazando esta pregunta con la anteriormente expuesta, se puede ver que, la mayoría de las mujeres encuestadas, en concreto el 66% de ellas, han tenido que conciliar su vida laboral y familiar. Para ello, habrán tenido que pedir ayuda a su entorno.

**Gráfico 19 - Situación laboral de las parejas de las mujeres encuestadas**



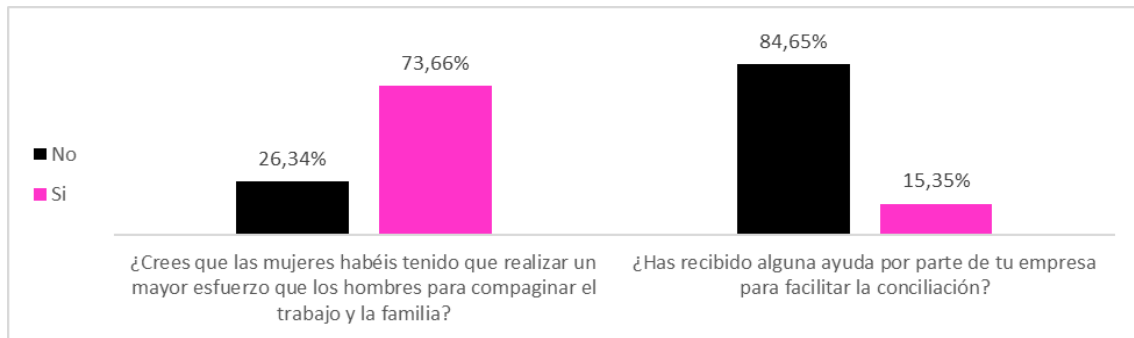
Respecto a la situación laboral de su pareja, la mayoría están encuadrados entre un puesto de trabajo presencial por ser servicio esencial y un puesto de trabajo en cuarentena, es decir, puestos de trabajo que fueron enviados al Expediente de Regulación Temporal de Empleo. El porcentaje de parejas que estuvieron teletrabajando está por debajo de los anteriores, con un porcentaje del 17.33%. Por último, el porcentaje menor corresponde al de mujeres que no tienen pareja, siendo un 3.47% de las encuestadas.

**Gráfico 20 - Corresponsabilidad**



Respecto al objetivo específico de identificar qué nivel de corresponsabilidad ha existido entre ellas y sus parejas en el hogar, se puede observar que las mujeres encuestadas que han trabajado como servicio esencial han tenido un doble trabajo, el del hogar. Se puede ver que, en las tareas relacionadas con los hijos, la mayoría de los hombres no se han involucrado en ello, siendo casi la mitad de las mujeres en ambas preguntas las que han valorado como 0-nada el trabajo de sus parejas en este aspecto. La mayor involucración ha sido en lo relacionado a la compra y la comida, pero con porcentajes muy por debajo del 20%. En general, la corresponsabilidad ha sido nula, asumiendo toda la carga de trabajo doméstico las mujeres.

**Gráfico 21 - Esfuerzo y ayuda por parte de la empresa para conciliar la vida laboral y familiar en mujeres con hijos a cargo**



Con relación al objetivo específico de observar si han tenido que conciliar su vida laboral y familiar y si han recibido ayuda por parte de familiares y empresas para llevarlo a cabo, se puede afirmar que la mayoría de las mujeres encuestadas son conscientes de que han tenido que hacer un mayor esfuerzo que los hombres, teniendo una doble jornada laboral cuando hacemos referencia a su doble carga de trabajo. Esto es debido a la falta de corresponsabilidad por parte de los hombres y a la poca ayuda que reciben por parte de sus empresas para poder conciliar, que como podemos ver, el 84.65% de las mujeres afirman que no han recibido ningún tipo de ayuda por parte de sus empresas.

## Conclusiones

Tras realizar este trabajo de investigación se ha comprobado cómo la pandemia ha afectado de forma específica a las mujeres aragonesas. En concreto, las mujeres que han trabajado en primera línea de la COVID-19 han sufrido consecuencias como la gran sobrecarga física y mental del trabajo, han tenido que asumir mayoritariamente las tareas del hogar y la familia. Se puede observar que, además de las diferentes desigualdades que ya poseían previamente, han aumentado las jornadas de trabajo como consecuencia del incremento de las horas extraordinarias. En los datos obtenidos se puede apreciar que, las más perjudicadas son las trabajadoras temporales, que han tenido durante toda la pandemia concatenación de contratos, algunos incluso de días.

Respecto a las diferencias salariales entre las mujeres encuestadas con contratos indefinidos y temporales son muy grandes. Las primeras, en su mayoría, corresponden a perfiles sanitarios donde los salarios son más altos. Por contra, la mayoría de las mujeres con contratos temporales perciben salarios que están por debajo del salario mínimo interprofesional. Es decir, además de tener contratos temporales, se puede observar que también predomina los contratos de trabajo parcial entre ellas.

Con relación a la pérdida de puestos de trabajo, se puede afirmar que, la gran mayoría de las mujeres encuestadas no se han visto afectadas por los despidos como consecuencia de la COVID-19, ya que el porcentaje de pérdida ha sido del 3.92%. Respecto a las mujeres que han perdido su puesto de trabajo, más de la mitad han podido percibir algún tipo de prestación como el desempleo o el subsidio.

La mayoría de las mujeres encuestadas son conscientes de que han tenido que hacer un mayor esfuerzo que los hombres al tener que conciliar la vida familiar y laboral. Es curioso ver que casi el 85% de las mujeres afirma que no han recibido ningún tipo de ayuda por parte de sus empresas para facilitar esta conciliación.

La corresponsabilidad ha sido prácticamente nula. Se ha analizado la involucración de los hombres respecto a la corresponsabilidad en relación con la limpieza, niños, compra y ropa. Los resultados son muy negativos. Algunos de los aspectos analizados han sido valorados como que la involucración de sus parejas ha sido totalmente nula. En algunos aspectos como la comida y la compra existe algo de corresponsabilidad, aunque muy leve, ya que en ningún caso superan el 20%.

Se observa que, las mujeres encuestadas han sentido mucho miedo ante un posible contagio, y que, a pesar del gran esfuerzo realizado, casi el 75% de las mujeres sienten que no ha sido valorado el esfuerzo realizado y, aun así, a pesar de las desigualdades, incertidumbre, dificultades, y un largo etcétera de inconvenientes, el mismo porcentaje de mujeres, confirma que no ha llegado a plantearse renunciar a su puesto de trabajo.

## Bibliografía

- Aldaz, L. y Eguía, B. (2016). Segregación ocupacional por género en el mercado laboral español. *Reis, Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 156, pp. 3-20.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, n. º116, pp. 343-370.
- Banco de España. (2020). El impacto de la crisis del Covi-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres. (2020). Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/arce080720.pdf>
- Barberá, T; Dema, C. M; Estellés, S., & Devece, C. (2011, septiembre). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal, *V international conference on industrial engineering and industrial management*, pp. 986-995.
- BOE. (2020). Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), pp. 61-86.
- Camps, V. (1998). El siglo de las mujeres. Madrid: Ediciones Cátedra-Instituto de la Mujer.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, artículo 14.
- Farré, L., & González, L. (2020). ¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar. *Nada Es Gratis*. 2020.
- Gálvez Muñoz, L. La brecha de género en la crisis económica. *Revista USTEA*, marzo 2012, pp. 115-122.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociologia*, (63/64), pp. 123-140.
- Heras, R. L. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social)*,(2), pp 1-29.
- INE (2019): *porcentaje de ocupados según rama de actividad*: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Artículo 46.



- Ministerio de Igualdad. (2020). Boletín Igualdad en la Empresa n.º 60, Igualdad de género y COVID-19, pp. 3 – 5 (NIPO: 047-19-020-1)
- Ministerio de Igualdad. (2020). La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID 19. *CPAGE*, pp. 2 – 8
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). Conceptos Básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (6ª ed). *CPAGE*, pp. 33-41
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*; 13,1, pp. 2-13
- Observatorio de la OIT: El Covid-19 y el mundo del trabajo. 2ª ed. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf)
- Sarriegui, M. L., & Miguel, C. E. (2004). Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 4, pp. 2-17.
- Silva Mariños, L. R. (2020). ¿Trabajos esenciales, pero no reconocidos? Una mirada desde la economía popular frente a la pandemia del COVID-19. *Trabajo y sociedad*, pp. 1-23
- Trigueros, M. A. (2020). Mujeres en el mercado laboral: la batalla inacabada. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (34), pp. 145-162.
- UGT (2021). La igualdad de género en el empleo en tiempos de pandemia. Recuperado de: [https://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_8\\_marzo\\_2021.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_8_marzo_2021.pdf)

Anexos